



# COMUNE DI BESNATE

*Provincia di Varese*

## CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO NORMATIVO DEL PERSONALE DEGLI ENTI LOCALI TRIENNIO 2019-2021

L'anno duemiladiciannove addì due del mese di ottobre alle ore 15.30 presso il Comune di Besnate sono presenti:

**Per la delegazione trattante di parte pubblica:**

Baio dott.ssa Angela – Presidente  
Tancredi Marianna  
Vanoni Laura  
Zerminiani Andrea  
Morrone Giuseppe  
Tarroni Alberto

**Per la delegazione di parte sindacale:**

Sierchio Gabriella – CGIL FP  
Palermo Mirella – CISL FP

**e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria:**

Marantelli Tatiana  
Pozzi Valentina  
Gogni Paolo

Visti i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro del personale dipendente del comparto Regioni Autonomie Locali non appartenente all'area separata della dirigenza;

Viste le disposizioni in vigore, inerenti alle procedure per la contrattazione e la stipulazione dei Contratti Collettivi Decentrati Integrativi nelle Amministrazioni Pubbliche;

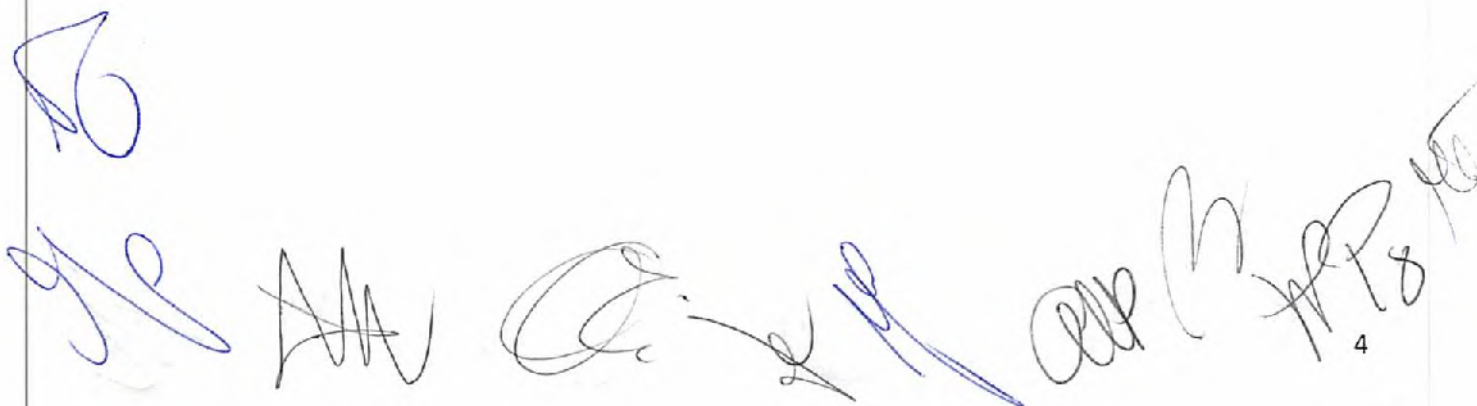
Le parti, come sopra costituite, dopo l'esame degli istituti contrattuali addivengono alla seguente IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO NORMATIVO TRIENNIO 2019 – 2021, relativo al personale dipendente del Comune di Besnate, non appartenente all'area separata della dirigenza.

## INDICE

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI.....	5
Art. 1 Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo .....	5
TITOLO II RELAZIONI SINDACALI .....	6
Art. 2 Informazione .....	6
Art. 3 Confronto .....	6
Art. 4 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie .....	6
Art. 5 Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure.....	7
Art. 6 Clausole di raffreddamento e atti unilaterali.....	8
Art. 7 Interpretazione autentica.....	8
Art. 8 Modalità di svolgimento delle relazioni sindacali .....	8
Art. 9 Diritto di assemblea .....	9
Art. 10 Strumenti per l'esercizio delle attività sindacali.....	10
Art. 11 Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.....	10
TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE.....	12
Art. 12 Conferimento degli incarichi di Posizione Organizzativa.....	12
Art. 13 Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria .....	12
TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO .....	14
Art. 14 Formazione ed aggiornamento professionali .....	14
Art. 15 Orario di lavoro .....	15
Art. 16 Disciplina del lavoro straordinario .....	15
Art. 17 Orario multiperiodale .....	16
Art. 18 Pausa .....	17
Art. 19 Orario di lavoro flessibile.....	17
Art. 20 Banca delle ore.....	18
Art. 21 Ferie, recupero festività soppresse e festività del santo patrono.....	18
Art. 22 Orario Estivo.....	19
Art. 23 Festività infrasettimanali.....	19
Art. 24 Ferie e riposi solidali .....	20
Art. 25 Permessi .....	20
Art. 26 Congedi per le donne vittime di violenza.....	21
Art. 27 Unioni civili.....	21

Art. 28 Risorse destinate al pagamento delle indennità di: turno, reperibilità.....	21
TITOLO V TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO .....	23
Art. 29 Trattamento economico-normativo del personale con contratto a tempo determinato e in somministrazione.....	23
Art. 30 Rapporto di lavoro a tempo parziale.....	23
TITOLO VI SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE.....	24
Art. 31 Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato .....	24
Art. 32 Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada .....	24
Art. 33 Indennità servizio esterno il personale della Polizia Locale art. 56 quinquies .....	25
Art. 34 Indennità di funzione personale della Polizia Locale art. 56 sexies .....	25
TITOLO VII RESPONSABILITA' DISCIPLINARE.....	28
Art. 35 Determinazione concordata della sanzione.....	28
TITOLO VIII TRATTAMENTO ECONOMICO .....	29
Art. 36 Fondo risorse decentrate: componenti di costituzione ed utilizzo .....	29
Art. 37 Indennità condizioni di lavoro .....	30
Art. 38 Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità .....	31
Art. 39 Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità art. 70 quinquies comma 2.....	33
Art. 40 Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale .....	34
Art. 41 Risorse destinate ai messi notificatori in applicazione dell'art. 54 del CCNL del 14.9.2000 .....	35
Art. 42 Obiettivi di innovazione e/o mantenimento in applicazione dell'art. 67 c. 5 lett. b) .....	35
Art. 43 Premi correlati alla performance .....	36
Art. 44 Piani di razionalizzazione .....	37
Art. 45 Integrazione della disciplina della trasferta.....	37
Art. 46 Personale in distacco sindacale .....	37
Art. 47 Retribuzione di risultato degli incaricati di Posizione Organizzativa .....	38
TITOLO IX BENESSERE DEL PERSONALE .....	40
Art. 48 Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro .....	40
Art. 49 Previdenza complementare.....	41
TITOLO X DISPOSIZIONI FINALI .....	42

Art. 50 Servizi minimi essenziali in caso di sciopero ..... 42  
Art. 51 Gestione delle eccedenze di personale ..... 42  
Art. 52 Altre materie demandate alla contrattazione decentrata ..... 43  
Art. 53 Disposizione finale ..... 43

A series of handwritten signatures in blue ink, including a large stylized 'A' at the top left, followed by several other signatures of varying lengths and styles, ending with a signature that includes the number '4' below it.

TITOLO I  
DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

**Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo**

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Besnate e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).
2. Il presente contratto si applica altresì ai lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, che hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori. I relativi oneri sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.
3. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
4. La sua durata è triennale salvo:
  - a) la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
  - b) la volontà delle parti di rivederne le condizioni.
5. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata o posta elettronica certificata, almeno sei mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
6. Le clausole del presente contratto possono essere oggetto di interpretazione autentica, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione. L'interpretazione autentica può aver luogo in sede di contrattazione decentrata di cui all'articolo 8.
7. Le Parti si impegnano a convocarsi, qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.



5

## TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

### Art. 2 Informazione

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione preventiva di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'ente, ai soggetti sindacali di cui all'art.5, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
3. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi articoli 4 e 6 prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

### Art. 3 Confronto

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.
2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro cinque giorni lavorativi dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi. L'incontro può anche essere proposto dall'ente, contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni, prorogabile di un massimo di ulteriori trenta giorni, su richiesta di una delle parti. Al termine del confronto, è redatta un verbale dei lavori e delle posizioni emerse.

### Art. 4 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge, dal CCNL 21.5.2018 e dal presente CCDI tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata sulla base dell'organizzazione interna dell'Ente.
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:

➤ la RSU;



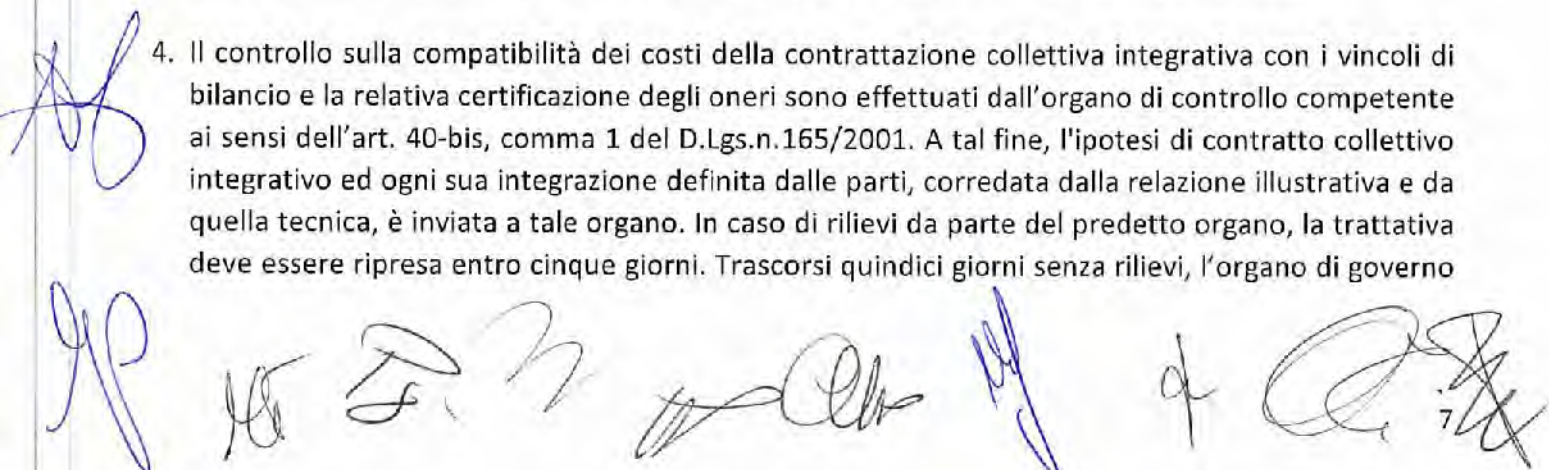
➤ i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL 21.5.2018.

3. I componenti della delegazione di parte datoriale sono individuati con Deliberazione di Giunta Comunale secondo le disposizioni organizzative dell'Ente.
5. Ogniqualvolta si presenti la necessità di realizzare delle innovazioni nell'ambito dell'organizzazione dei servizi, l'Ente si impegna a informare le parti di cui al comma 2 per contrattare i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle stesse innovazioni. In ogni caso, entro il primo trimestre di ogni anno, le parti si incontreranno per le opportune valutazioni e decidere le iniziative da intraprendere per migliorare la qualità del lavoro e accrescere la professionalità del personale.

#### Art. 5

#### Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure

1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 5 comma 4. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui al successivo comma 3, devono essere negoziati con cadenza annuale.
2. Le parti, ogni anno, sulla base di quanto definito in termini di quantificazione delle risorse per il Fondo del salario accessorio, si incontrano per definire le materie di cui all'art. 7, comma 4, lettere a), b), c), d), e), f), g), h), i), j), u), v), w) del CCNL 21.5.2018 e lettera aa) del precedente articolo 5 comma 4 con specifico accordo che integra il presente CCDI. Qualora non si raggiunga l'accordo su una o più delle suddette materie ed il protrarsi delle trattative determini un obiettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 8, l'Ente può provvedere, in via provvisoria, esclusivamente sull'istituto oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali in questione è fissato in 90 giorni.
3. Sulle materie di cui all'art. 7, comma 4, lettere k), l), m), n), o), p), q), r), s), t), z) del CCNL 21.5.2018, le parti, qualora ritenuto opportuno da uno dei soggetti firmatari, si incontrano, anche su specifiche materie, per valutare possibili modifiche a quanto disposto dal presente CCDI. Qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione. Delle singole posizioni sarà redatto formale verbale.
4. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs.n.165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo ed ogni sua integrazione definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo



competente dell'Ente autorizza il presidente della delegazione di parte datoriale alla sottoscrizione del contratto.

#### Art. 6

##### Clausole di raffreddamento e atti unilaterali

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.
4. Nell'eventualità in cui l'Amministrazione, decorsi i termini previsti dall'articolo 6, dovesse assumere un'iniziativa unilaterale con specifico atto, le parti, congiuntamente, ne danno immediata comunicazione all'Osservatorio di cui all'articolo 3 comma 6 del CCNL 21.5.2018, allegando il verbale del mancato accordo.

#### Art. 7

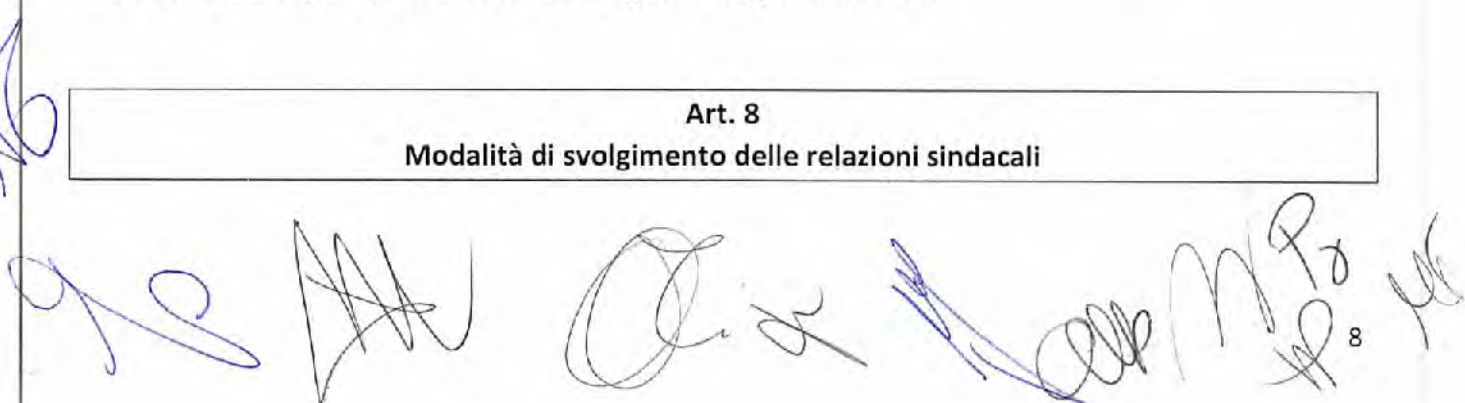
##### Interpretazione autentica

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCDI, la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro 20 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale e la parte interessata è tenuta ad inviare alle altre parti una richiesta scritta con lettera raccomandata, o attraverso PEC, che deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente CCDI.

#### Art. 8

##### Modalità di svolgimento delle relazioni sindacali

16





1. Si stabiliscono le seguenti procedure e modalità operative al fine di regolamentare lo svolgimento degli incontri che avvengono nell'ambito dei modelli relazionali:

### CONVOCAZIONE

- a) avviene con nota scritta inviata tramite posta elettronica dall'Amministrazione, di norma con preavviso di 10 giorni. La data dell'incontro è, di norma, preventivamente concordata tra le parti.
- b) indica gli argomenti all'ordine del giorno che vengono proposti dalle parti e l'ordine di priorità nella discussione è determinato sulla base dell'importanza e dell'urgenza degli stessi; ulteriori argomenti saranno trattati, ove le parti lo convengano.
- c) contiene in allegato l'eventuale bozza di proposta relativa all'ordine del giorno (in caso di impossibilità oggettiva all'invio preventivo della documentazione, questa è distribuita ai presenti all'inizio degli incontri).
- d) in via del tutto eccezionale nei casi di particolare urgenza, la convocazione può essere fatta con un anticipo di 24 ore concordandola con le OO.SS. e le R.S.U.

### VERBALI

Per ogni incontro che non abbia carattere meramente interlocutorio viene redatto il VERBALE DI SINTESI delle posizioni finali assunte dalle parti presenti alla seduta su ciascun argomento all'ordine del giorno. Pertanto si non procederà a verbalizzare i singoli interventi dei partecipanti, salvo espressa richiesta degli stessi: in questo caso il testo dell'intervento potrà essere dettato oppure scritto e sottoscritto dall'interessato e allegato al verbale.

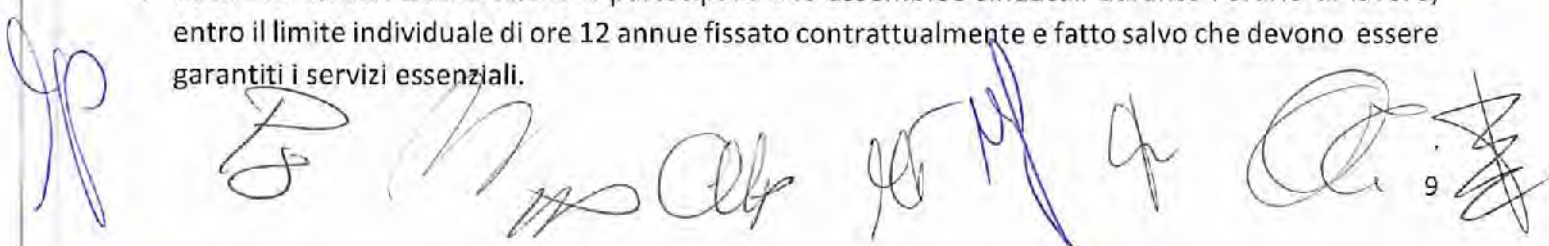
Al termine di ogni incontro la parte pubblica provvede a far sottoscrivere ai presenti tale verbale di sintesi. Ove ciò non risulti possibile, lo invia ai medesimi di norma entro 10 giorni dalla data dell'incontro e le parti hanno facoltà di produrre le proprie dichiarazioni a verbale fino a cinque giorni dal ricevimento dello stesso, mediante nota scritta; ove ciò non avvenga, il verbale si intende approvato.

Il verbale è quindi trasmesso tramite posta elettronica a tutti i soggetti firmatari.

### Art. 9

#### Diritto di assemblea

1. Il diritto di assemblea è uno strumento di democrazia ed espressione principale di libertà sindacale finalizzato al confronto su materie di interesse sindacale e del lavoro.
2. Le assemblee si svolgeranno in idonei locali messi a disposizione dall'Amministrazione Comunale, di norma presso la struttura in cui opera il personale interessato.
3. Le assemblee possono essere effettuate sia durante l'orario di lavoro che al di fuori dell'orario di lavoro.
4. Tutti i lavoratori hanno diritto a partecipare alle assemblee sindacali durante l'orario di lavoro, entro il limite individuale di ore 12 annue fissato contrattualmente e fatto salvo che devono essere garantiti i servizi essenziali.



5. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili nelle unità operative di cui all'art. 50 secondo quanto previsto dai singoli accordi di comparto. Il personale individuato a garanzia dei servizi essenziali avrà comunque diritto a partecipare all'assemblea qualora la sua presenza sul luogo di lavoro possa essere differita non sussistendo, in quel momento, la necessità di garanzia di detti servizi.
6. Le modalità e i tempi per la convocazione delle assemblee e per la rilevazione dei partecipanti sono disciplinati dall'art. 2 dell'Accordo Collettivo Nazionale Quadro sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi, nonché delle altre prerogative sindacali del 7.8.1998 e dall'art. 56 del CCNL 14.9.2000, ovvero:
  - a) La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'ufficio gestione del personale con preavviso scritto almeno tre giorni prima.
  - b) Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro 48 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.
  - c) La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata con foglio di presenza a cura della parte sindacale o con timbratura con apposito codice.

#### **Art. 10**

##### **Strumenti per l'esercizio delle attività sindacali**

1. L'Amministrazione Comunale riconosce ai soggetti sindacali:
  - a) la possibilità di affiggere pubblicazioni, testi e comunicazioni inerenti materie di interesse sindacale e del lavoro in appositi spazi collocati in luoghi accessibili a tutto il personale in ogni sede di lavoro oppure mediante una bacheca sindacale o attraverso l'utilizzo della posta elettronica istituzionale;
  - b) l'utilizzo di materiale e strumenti per l'attività
  - c) l'utilizzo gratuito di locali comunali per lo svolgimento delle riunioni sindacali.

#### **Art. 11**

##### **Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni**

1. In applicazione dell'art. 57 del D.Lgs 165/2001 l'amministrazione costituisce il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, il comitato per le pari opportunità e il comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge e dai contratti collettivi.
2. Fatte salve le responsabilità previste dal citato art. 57 del D.Lgs 165/2001 in caso di mancata costituzione, secondo le modalità indicate dallo stesso articolo, il Comitato ha compiti propositivi,

consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.

3. Il comitato informa tempestivamente le OO.SS., la R.S.U. e i lavoratori della propria attività, in particolare delle proposte avanzate nello svolgimento dei compiti propositivi, consultivi e di verifica in materia di benessere organizzativo e di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza sui lavoratori.
4. L'ente si impegna ad offrire il massimo supporto e la massima attenzione al comitato paritetico di cui al presente articolo

*[Handwritten signatures in blue ink]*

TITOLO III  
ORDINAMENTO PROFESSIONALE

**Art. 12**  
**Conferimento degli incarichi di Posizione Organizzativa**

1. Al sensi dell'art. 13 CCNL 21.5.2018 gli incarichi di Posizione Organizzativa in essere sono stati confermati fino al 30/04/2019 sia per quanto riguarda l'indennità di posizione che quella di risultato, non essendo nel frattempo intervenuta alcuna revoca. Ferme restando le procedure di cui all'art. 14 comma 4. del CCNL 21.5.2018 dal 01/05/2019 è entrato in vigore il nuovo assetto delle Posizioni Organizzative secondo le procedure ed i criteri generali che sono state oggetto di preventiva informazione e di successivo confronto con i soggetti sindacali di cui all'art. 7 comma 2 del CCNL 21.5.2018.

**Art. 13**  
**Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria**

1. Le parti danno atto che:
  - a) la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o della posizione di accesso infracategoriale B3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro;
  - b) il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella C allegata al CCNL 21.5.2018;
  - c) al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto, al momento del passaggio, è attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza.
2. Il presente articolo disciplina i criteri dell'istituto della progressione orizzontale per il triennio 2019/2021 tenuto conto che le risorse destinate annualmente alla progressione orizzontale nell'anno previsto verranno ripartite tra le diverse categorie giuridiche in base ai dipendenti potenzialmente progredibili.
3. In applicazione dell'art. 16 del CCNL del 21.5.2018, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:
  - a) la metodologia valutativa per l'attribuzione della progressione economica all'interno della categoria si fonda su un sistema numerico qualitativo che assegna a ciascun dipendente un valore risultante dalla media delle valutazioni conseguite dal dipendente medesimo nel triennio precedente, come risultanti dalla scheda Allegato "A" alla Metodologia permanente di valutazione in vigore.
  - b) in caso di mancanza di valutazione per uno dei periodi che compongono il triennio oggetto di valutazione dovuta ad astensione per maternità/paternità o malattia, la media viene calcolata sui due periodi presenti.
  - c) al fine dell'attribuzione della progressione economica, vengono formate 4 graduatorie distinte, una per ciascuna categoria professionale di inquadramento (A, B, C, D).

- d) In caso di parità di punteggio prevale il dipendente che da più tempo permane nella posizione economica attualmente in godimento; in caso di ulteriore parità il più anziano di età.
- e) La progressione economica viene attribuita ai dipendenti ai vertici di ciascuna graduatoria, entro i limiti delle risorse disponibili. In caso di resti, gli stessi vengono utilizzati secondo le modalità definite in sede di quantificazione delle risorse assegnate.
- f) La graduatoria sarà valida solo per le progressioni economiche messe a selezione nell'anno di riferimento.
- g) Per il riconoscimento del diritto alla partecipazione della selezione per la progressione orizzontale, il dipendente deve essere in possesso, alla data del 1° gennaio dell'anno di indizione della selezione, del requisito minimo di permanenza nella posizione in godimento pari a ventiquattro mesi.
- h) Sono esclusi i dipendenti che nella media del triennio hanno ottenuto una valutazione inferiore 70 punti e quelli cui nel triennio di riferimento sia stata irrogata una sanzione disciplinare superiore al rimprovero scritto.

Al fine di incentivare l'aggiornamento professionale e la formazione del personale dell'Ente, a decorrere dal 01/01/2021 il precedente punto a) sarà sostituito dal seguente:

- a) la metodologia valutativa per l'attribuzione della progressione economica all'interno della categoria si fonda su un sistema numerico qualitativo che assegna a ciascun dipendente un valore risultante dalla somma fra:
  - a. la media delle valutazioni conseguite dal dipendente medesimo nel triennio precedente, come risultanti dalla scheda Allegato "A" alla Metodologia permanente di valutazione in vigore, moltiplicato per il coefficiente 0,95;
  - b. un punto per ogni partecipazione – nell'ultimo anno del triennio di valutazione - ad attività formative di durata non inferiore a 5 ore, certificata mediante attestato, per un massimo di 5 punti. Qualora la sessione formativa si sia svolta per via telematica (webinar, videoconferenza, etc.) la certificazione dovrà prevedere lo svolgimento di una prova di valutazione finale. In deroga a tale previsione, per i soli dipendenti di cat. B – posizione di accesso B1, il punteggio assegnato sarà pari alla media dei punteggi assegnati sulla base del presente capoverso ai dipendenti di cat. B – posizione di accesso B3.

TITOLO IV  
RAPPORTO DI LAVORO

**Art. 14**  
**Formazione ed aggiornamento professionali**

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.
2. Salva diversa vigente disposizione legislativa, a tal fine l'Ente destina un importo annuo complessivo per la formazione e l'aggiornamento professionale non inferiore a quello dell'anno precedente. Sono esclusi dal citato limite i corsi di formazione obbligatori previsti da disposizioni legislative o regolamentari. A tali risorse si aggiungono quelle attivabili attraverso i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali. Gli enti possono assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a percorsi di formazione comuni ed integrati anche tramite apposite convenzioni rispettando comunque il limite minimo delle risorse stanziato previsto dal vigente CCNL.
3. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti e, ai sensi dell'art. 70-octies del CCNL 21.5.2018, il tempo di viaggio necessario per raggiungere il luogo della formazione, qualora sia fuori dall'orario di servizio e in sede diversa da quella dell'Ente di appartenenza, è considerato attività lavorativa. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.
4. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, preventivamente autorizzate e ove ne sussistano i presupposti.
5. Possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata.
6. Possono essere definite anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.
7. Le amministrazioni individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque una rotazione del personale e pari opportunità di partecipazione. Nel piano per la formazione dovranno essere individuati appositi criteri per la partecipazione del personale improntati al principio della più diffusa partecipazione e delle pari opportunità.
8. Le amministrazioni curano, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative secondo il presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite.

9. Il personale, in aggiunta a quanto previsto ai precedenti punti, può chiedere all'Ente che gli vengano riconosciuti altri corsi di formazione ed aggiornamento cui ha partecipato, purché sia stato rilasciato un attestato finale, secondo quanto previsto dal comma 7 del presente articolo.

**Art. 15**  
**Orario di lavoro**

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro è articolato su cinque giorni, fatti salvi i servizi che avranno la seguente articolazione:
  - a) Anagrafe / Stato Civile: 5/6 giorni
2. Nel rispetto di quanto previsto dal del CCNL del 21.5.2018, sono individuate le sottoindicate tipologie di orario:
  - a) orario flessibile: si realizza con la previsione di fasce temporali entro le quali sono consentiti l'inizio ed il termine della prestazione lavorativa giornaliera, secondo quanto previsto all'art. 21;
  - b) turnazioni: che consistono nella rotazione ciclica dei dipendenti in articolazioni orarie prestabilite, secondo la disciplina dell'art.28;
  - c) orario multiperiodale: consiste nel ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettemanali con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore previsto, secondo le previsioni dell'art.17.
3. Il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche.
4. Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore, deve essere previsto un intervallo per pausa, non inferiore a trenta minuti, ai sensi e salvo quanto previsto dall'art. 18.

**Art. 16**  
**Disciplina del lavoro straordinario**

1. Annualmente è destinato un fondo per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario, entro i limiti previsti dalla normativa.
2. L'amministrazione comunale si impegna a determinare entro il mese di Febbraio di ogni anno il budget orario dei vari Settori e a darne tempestiva comunicazione alle rappresentanze sindacali e successiva comunicazione ai lavoratori.
3. L'Ente si impegna a fornire entro il 15 giugno, il 15 settembre e il 15 dicembre di ogni anno, la situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per servizi, indicando le ore liquidate, le ore recuperate e quelle destinate ad un'eventuale Banca delle ore. Inoltre, le parti si incontrano per verificare le cause che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro

straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentirne una progressiva e stabile riduzione.

4. Si conviene che l'effettuazione del lavoro straordinario avverrà solo previa autorizzazione del responsabile di servizio e dovrà essere debitamente motivata. E' diritto di ogni singolo dipendente optare per il pagamento delle ore ovvero per il recupero anche parziale delle ore effettuate e, in caso di adesione ad un'eventuale banca delle ore, spetta la maggiorazione prevista dall'art. 38 CCNL 2000.
5. Gli incrementi di risorse e d'attribuzione di lavoro straordinario dovuti a specifiche disposizioni di legge (straordinari elettorali, compensi ISTAT, ecc.) non sono computabili nel Fondo straordinari dell'Ente.
6. In applicazione dell'art. 56-ter del CCNL del 21.5.2018 in occasione di iniziative organizzate da privati ai sensi del D.L. 50 del 2017 i servizi aggiunti richiesti ed effettuati dal personale della polizia locale sono completamente a carico degli organizzatori, i quali versano al comune il corrispettivo valore delle prestazioni straordinarie da corrispondere al personale di PL per detti servizi aggiuntivi. Nel caso in cui le ore per prestazioni straordinarie destinate ai servizi aggiuntivi di cui al presente comma siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso per il lavoro straordinario, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.
7. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia da ciascun ente.
8. Il costo del riposo compensativo è da ascrivere anch'esso integralmente a carico dei soggetti privati organizzatori dell'iniziativa.

#### Art. 17

#### Orario multiperiodale

1. In caso di programmazione dell'orario multiperiodale, i periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno e non possono superare le 13 settimane. Le parti, con specifico accordo della durata massima di 18 mesi, possono elevare a 15 il numero massimo di settimane.
2. Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative, sulla base della volontà del singolo lavoratore.



## Art. 18

### Pausa

1. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale, purché non in turno, beneficia di una pausa di almeno 30 minuti al fine del recupero delle energie psicofisiche e della eventuale consumazione del pasto, secondo la disciplina di cui agli artt.45 e 46 del CCNL del 14.9.2000 e tenendo conto delle deroghe in materia previste dall'art. 13 del CCNL del 9.5.2006, nonché di quanto previsto dall'articolo 19 (orario di lavoro flessibile).
2. La durata della pausa sarà al massimo di 2 ore.
3. Una diversa durata della pausa giornaliera può essere prevista per il personale che si trovi nelle seguenti situazioni:
  - personale che beneficia delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
  - personale che assiste familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
  - personale inserito in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
  - personale in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri congiunti di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
  - personale impegnato in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.
4. In presenza di tali condizioni la pausa, se richiesto dal lavoratore, potrà essere di 180 minuti.
5. La prestazione lavorativa, quando esercitata nell'ambito di un orario di lavoro giornaliero superiore alle sei ore, può non essere interrotta dalla pausa in presenza di attività obbligatorie per legge.

## Art. 19

### Orario di lavoro flessibile

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, con esclusione del personale impegnato anche temporaneamente in servizi essenziali e/o non differibili, il personale beneficia dell'orario flessibile giornaliero. Tale modalità consiste nella flessibilità in entrata ed in uscita di trenta minuti, aumentati a sessanta per gli incaricati di Posizione Organizzativa. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.
2. Le modalità applicative dell'orario flessibile sono determinate dall'Ente in appendice al Regolamento per il Funzionamento degli uffici e dei servizi.
3. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
  - beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
  - assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;

- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri familiari di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti
- sono affetti da patologie che richiedono terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori.

**Art. 20**  
**Banca delle ore**

1. Al fine di consentire al personale di fruire, a richiesta, di permessi compensativi in alternativa al pagamento delle prestazioni di lavoro straordinario rese a seguito di espressa autorizzazione del competente caposervizio, potrà essere istituita una banca delle ore.
2. L'istituzione ed il funzionamento della banca delle ore saranno definiti con apposita appendice al Regolamento per il funzionamento degli uffici e dei servizi, sulla base dei seguenti principi:
  - Il limite complessivo annuo fruibile da ciascun lavoratore a titolo di permesso compensativo è fissato in 40 ore.
  - La fruizione va assicurata dal lavoratore entro l'anno successivo a quello di maturazione, previa autorizzazione del proprio Responsabile.
  - Qualora il personale, pure non avendo ore straordinarie da usufruire nell'arco dell'anno solare, per esigenze di servizio è chiamato a svolgere prestazioni extra occasionali dal proprio responsabile di servizio, è concessa la possibilità di procedere al recupero di pari ore di servizio.
  - Per i responsabili di servizio è esclusa in ogni caso non solo la remunerazione del plus orario, ma anche la possibilità di usufruire di riposi compensativi del plus orario giornaliero precedentemente accumulato. Nel caso in cui per motivi di servizio, il responsabile non dovesse fruire della giornata di riposo settimanale o di giornata di festività, lo stesso potrà usufruire di un riposo compensativo, della durata di riposo settimanale o di festività, di norma entro i 15 giorni successivi.
  - Le ore accantonate possono, altresì, essere utilizzate per compensare il debito orario di cui al comma 2 dell'articolo 20 del presente CCDI.

**Art. 21**  
**Ferie, recupero festività soppresse e festività del santo patrono**

1. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili. Esse sono fruite, previa autorizzazione, nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente.
2. L'ente pianifica le ferie dei dipendenti al fine di garantire la fruizione delle stesse nelle seguenti modalità, garantendo – se richiesto - il godimento di almeno due settimane continuative nel periodo 1 giugno - 30 settembre.

3. I dipendenti hanno diritto in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito. La durata delle ferie è definita dai CCNL. Ai dipendenti sono altresì attribuite 4 giornate di riposo previste dalla legge 937/77.
4. Per ragioni di flessibilità, per la loro particolarità e per facilitarne l'impiego si consente l'utilizzo ad a mezza giornata delle quattro giornate di riposo previste dalla legge n. 937/77. Le parti concordano che in base all'art. 1 e 2 della Legge 937/1977 le festività sopresse (n. 4 giorni) non sono assimilabili al congedo ordinario ma piuttosto al regime dei permessi, di conseguenza possono essere usufruite mezza giornata.

**Art. 22**  
**Orario Estivo**

1. Al fine di consentire una più ordinata fruizione delle ferie e degli eventuali recuperi orari maturati durante periodi che statisticamente registrano: a) una minore affluenza di pubblico ai servizi di front office b) una riduzione dei rapporti con soggetti giuridici ed enti terzi, c) una progressiva riduzione delle attività degli organi di governo, nel periodo compreso fra la settimana del 15 luglio e la settimana del 31 agosto comprese, l'Amministrazione Comunale, nell'ambito delle proprie prerogative, si impegna a rimodulare e – se del caso – ridurre gli orari di apertura al pubblico degli uffici.
2. Durante tale periodo e compatibilmente con l'obbligo di garantire il presidio e la funzionalità dei front office, il personale in servizio potrà altresì richiedere modifiche temporanee dell'orario di servizio, ed usufruire di una maggiore flessibilità in entrata ed in uscita. In ogni caso, e salve eccezioni legate allo svolgimento di mansioni particolari, dovranno essere garantite:
  - a) la presenza in servizio dalle 08.45 alle 13.15
  - b) (limitatamente al mese di luglio) la presenza del Responsabile di settore e/o un dipendente per ufficio (individuato dal Responsabile di settore) il lunedì e mercoledì pomeriggio.
3. I responsabili di Settore, nell'ambito delle proprie prerogative, si impegnano ad agevolare il recupero di eventuali debiti orari maturati nel periodo con l'istituto della flessibilità, tramite permessi brevi o tramite l'utilizzo di ore compensative di prestazioni straordinarie già effettuate.

**Art. 23**  
**Festività infrasettimanali**

1. In applicazione degli articoli 22 e 24 del CCNL 2000, l'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale dal personale turnista e non turnista dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo.

**Art. 24**  
**Ferie e riposi solidali**

1. Viene istituita la banca delle ore delle ferie solidali a cui possono attingere dipendenti che abbiano esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute, così come previsto dall'art.23 del CCNL 21.05.2018.
2. Pertanto si possono cedere per ciascuna anno:
  - fino a 8 giorni più 4 corrispondenti alle festività soppresse per i dipendenti con articolazione oraria su 5 giorni.
  - fino a 12 più 4 corrispondenti alle festività soppresse per i dipendenti con articolazione oraria su 6 giorni.
  - fino a 6 più 4 corrispondenti alle festività soppresse nel caso dei dipendenti assunti per la prima volta nella pubblica amministrazione con articolazione oraria su 5 giorni.
  - fino a 8 più 4 corrispondenti alle festività soppresse nel caso dei dipendenti assunti per la prima volta nella pubblica amministrazione con articolazione oraria su 6 giorni.

**Art. 25**  
**Permessi**

1. A domanda del dipendente sono concessi permessi per i seguenti casi:
  - a) partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove: giorni otto all'anno;
  - b) lutto per il coniuge, per i parenti entro il secondo grado e gli affini entro il primo grado o il convivente ai sensi dell'art. 1, commi 36 e 50 della legge n. 76/2016: giorni tre per evento da fruire entro 7 giorni lavorativi dal decesso
  - c) 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio
  - d) per particolari motivi personali o familiari, ai sensi dell'art.32 del CCNL 21.05.2018
  - e) tre giorni di permesso di cui all' art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. Tali permessi sono utili ai fini delle ferie e della tredicesima mensilità e possono essere utilizzati anche ad ore, nel limite massimo di 18 ore mensili.
  - f) permessi per i donatori di sangue e di midollo osseo, rispettivamente previsti dall'art. 1 della legge 13 luglio 1967 n. 584 come sostituito dall'art. 13 della legge 4 maggio 1990 n. 107 e dall'art. 5, comma 1, della legge 6 marzo 2001 n. 52, nonché ai permessi e congedi di cui all'art. 4, comma 1, della legge n.53/2000
  - g) permessi brevi di cui all'art.33-bis del CCNL 21.05.2018.
  - h) per visite, terapie specialistiche esami diagnostici ai sensi dell'art.35 del CCNL 21.05.2018.
  - i) permessi per diritto allo studio di cui all'art.45 del CCNL 21.05.2018
  - j) congedi per la formazione di cui all'art.46 del CCNL 21.05.2018
2. Le modalità di richiesta e di fruizione dei permessi di cui al comma precedente sono disciplinate in appendice al Regolamento per il funzionamento degli uffici e dei servizi.

**Art. 26**  
**Congedi per le donne vittime di violenza**

1. La lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ai sensi dell'art. 24 del D. Lgs. n. 80/2015, ha diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di 90 giorni lavorativi, da fruire nell'arco temporale di tre anni, decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.
2. Le modalità di fruizione sono indicate dall'art. 34 del CCNL 21.05.2018.

**Art. 27**  
**Unioni civili**

1. Al fine di assicurare l'effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile tra persone dello stesso sesso di cui alla legge n. 76/2016, le disposizioni di cui al presente CCDI riferite al matrimonio, nonché le medesime disposizioni contenenti le parole «coniuge», «coniugi» o termini equivalenti, si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile.

**Art. 28**  
**Risorse destinate al pagamento delle indennità di: turno, reperibilità**

1. Il personale in turnazione deve essere informato entro il giorno 20 del mese della turnazione programmata per il mese successivo.
2. La corresponsione degli importi relativi all'indennità di turno è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento degli stessi.
3. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 CCNL 23.5.2008.
4. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.
5. Per il servizio Stato Civile viene istituito il servizio di pronta reperibilità in tutti i casi in cui sia prevista (per festività, ponti, etc.) una chiusura del relativo ufficio per almeno 48 ore. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
6. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti. In caso di assenza dal servizio, l'indennità per reperibilità non viene corrisposta.

7. L'indennità di reperibilità di cui al comma precedente non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
8. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

A series of seven handwritten signatures in blue ink, arranged horizontally across the bottom of the page. The signatures are stylized and vary in complexity, with some appearing to be initials or short names.

TITOLO V  
TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO

**Art. 29**

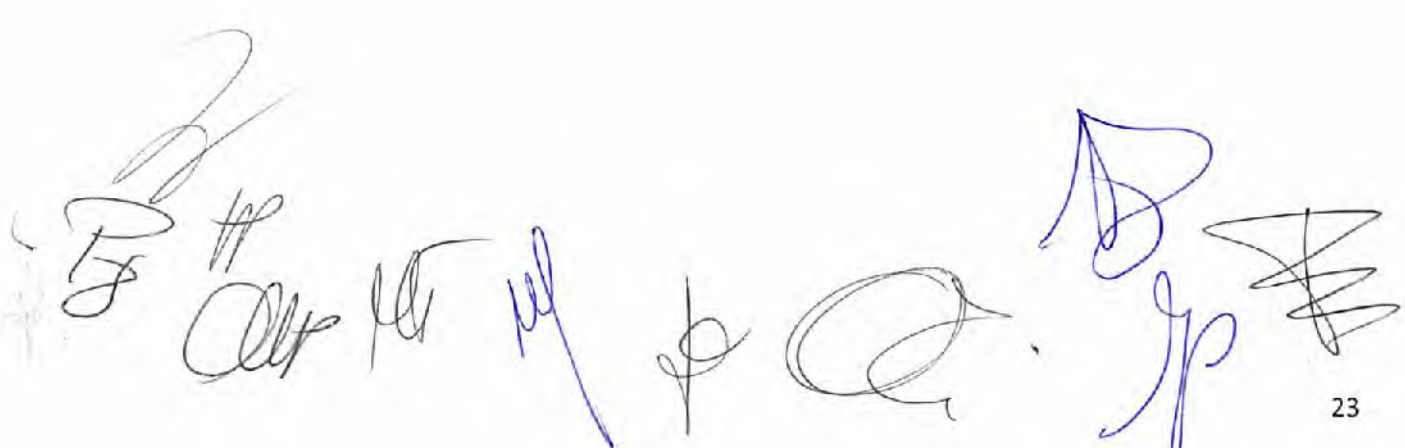
**Trattamento economico-normativo del personale con contratto a tempo determinato e in somministrazione**

1. Al personale assunto a tempo determinato ed al personale con contratto di somministrazione si applica il trattamento economico accessorio previsto dalla contrattazione collettiva vigente per il personale assunto a tempo indeterminato. Nel caso del personale in somministrazione, gli oneri del trattamento accessorio sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.
2. Le parti concordano nell'escludere l'utilizzo del lavoro in somministrazione per il personale impegnato nei servizi fondamentali dell'ente.

**Art. 30**

**Rapporto di lavoro a tempo parziale**

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno.
2. Le parti eventualmente, possono concordare, con specifico accordo della validità di un anno, l'incremento della percentuale massima prevista nel precedente periodo, anche in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, che il dipendente dovrà documentare, quali ad esempio:
  - Presenza nel nucleo familiare di almeno un parente entro il 1° grado non autosufficiente o disabile grave ai sensi della legge n. 104/1992;
  - Presenza nel nucleo familiare di un solo genitore e almeno un figlio maggiorenne inabile o minorenni;
  - Presenza nel nucleo familiare di almeno un figlio maggiorenne inabile o minorenni, laddove l'altro genitore risieda oltre 100 km rispetto alla dimora abituale del restante nucleo familiare.
3. Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo, si rinvia agli artt. 53 e 54 del CCNL 21.5.2018.



TITOLO VI  
SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE

**Art. 31**

**Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato**

1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art.22, comma 3-bis, del D.L. n. 50/2017 e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 38, comma 5, del CCNL del 14.9.2000.
2. Tali prestazioni sono disciplinate in uno specifico regolamento.

**Art. 32**

**Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada**

1. Ai sensi dell'art. 56-quater CCNL 21.5.2018, e compatibilmente con i vincoli normativi in materia di spese del personale e di salario accessorio, l'Amministrazione costituisce uno specifico fondo per il personale appartenente alla Polizia Locale pari alla somma del 50 % della quota indicata dall'art. 208 CdS al primo capoverso del comma 4. Le suddette somme sono assegnate con apposita delibera di giunta con cui l'amministrazione provvede alla destinazione delle risorse ex art. 208 CdS.
2. Le parti, con specifico accordo, concordano le finalità di utilizzo dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'Ente, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lettera c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992.
3. Di tale fondo sono beneficiari gli Agenti e Ufficiali del personale Polizia Locale con funzioni di vigilanza in servizio con rapporto a tempo indeterminato.
4. Una parte delle risorse di cui al precedente comma 1, pari al 6% per ciascun agente di ruolo a tempo pieno iscritto e comunque fino ad un massimo di € 800,00 ciascuno, verrà versata al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio. E' fatta comunque salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali.
5. Per ciascun anno, la quota di proventi contravvenzionali eccedente le riscossioni del precedente esercizio, integra le risorse del Fondo del salario accessorio per l'erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.
6. Le risorse relative ai contributi al Fondo Sirio-Perseo ed alle finalità assistenziali di cui all'art. 72 del CCNL 23.05.2018 sono assegnate proporzionalmente all'orario di lavoro e versate secondo le modalità previste dai rispettivi ordinamenti.



**Art. 33**


**Indennità servizio esterno il personale della Polizia Locale art. 56 quinquies**

1. L'indennità di servizio esterno compete al personale della polizia locale adibito in via continuativa al servizio avente le caratteristiche indicate nell'art 56-quinquies del CCNL 21.5.2018, nelle giornate di effettivo svolgimento. Compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento del servizio in ambienti esterni.
2. Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno in ogni giornata in cui siano svolti servizi esterni alla sede del Comune, in percentuale superiore al 50% dell'orario di lavoro effettivamente svolto, come da dichiarazione del Responsabile del Settore Polizia Locale. Alla medesima dovrà essere allegata idonea documentazione a supporto, costituita da matrice dei turni o da rapporto di servizio degli agenti interessati.
3. L'indennità di cui al precedente comma, è quantificata in Euro € 1,50 per ogni giornata di servizio avente le caratteristiche sopra descritte ed è a carico del fondo per le risorse decentrate.
4. Non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro di cui al successivo art. 37.
5. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento dell'attività, successivamente alla definizione dell'importo annuale destinato a questo istituto contrattuale.
6. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale o misto in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
7. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 43 e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

**Art. 34**

**Indennità di funzione personale della Polizia Locale art. 56 sexies**

1. Al personale di Polizia Locale inquadrato nelle categorie C e D, che non sia titolare di Posizione Organizzativa, può essere attribuita l'indennità di cui all'art. 56-sexies del CCNL del 21.5.2018, qualora allo stesso siano attribuite responsabilità relative alla funzione esercitata e siano connesse al grado rivestito nell'ambito del corpo (o servizio).
2. L'attribuzione della responsabilità deve risultare da apposito provvedimento adottato dal responsabile del Settore. Detti incarichi, di natura annuale, devono essere formalizzati entro il mese di gennaio di ogni anno. Per l'anno 2019, fino alla stipula del presente contratto, il



provvedimento potrà essere sostituito dall'attribuzione di specifiche responsabilità ai sensi dell'art. 17 c.2 lett.f) del CCNL 1999.

3. Per l'attribuzione delle risorse economiche sono utilizzati i seguenti criteri:

a)	Grado di autonomia operativa e rilevanza esterna e /o interna degli atti assunti	max	15 punti
b)	Complessità dell'attività	max	15 punti
c)	Responsabilità gestionale	max	15 punti
d)	Grado del personale	max	5 punti
		Punteggio	max 50 punti

4. In via esemplificativa i criteri sono meglio esplicitati come segue:

- Il grado di autonomia operativa è valutato in relazione ai procedimenti assegnati: l'autonomia è massima se il dipendente è incaricato di svolgere un intero procedimento amministrativo fino all'assunzione del provvedimento finale e via via decrescente se il dipendente si occupa solo di una parte del procedimento.
- La complessità dell'attività dipende dal numero di procedimenti assegnati, dalla complessità dei singoli procedimenti, dall'eventuale attribuzione di responsabilità di singoli progetti.
- La Responsabilità gestionale dipende dalla quantità di risorse umane, strumentali e finanziarie coordinate.
- Il grado del personale di polizia locale è attribuito a seconda del grado rivestito nell'ambito del corpo/servizio secondo la seguente tabella:

Categoria del personale di PL	Grado del personale	Punteggio
<b>Personale di polizia locale di categoria C</b>	Agente di polizia locale	1
	Agente scelto di polizia locale	1,5
	Assistente di polizia locale	2
	Assistente scelto di polizia locale	2,5
	Assistente esperto di polizia locale	3
	Soprintendente di polizia locale	3.5
	Soprintendente scelto di polizia locale	4
	Soprintendente esperto di polizia locale	4,5
<b>Personale di polizia locale di categoria D</b>	Specialista di vigilanza di polizia locale	5
	Vice commissario di polizia locale	5,5
	Commissario di polizia locale	6
	Commissario capo di polizia locale	6,5
	Commissario capo coordinatore di polizia locale	7

5. I provvedimenti di attribuzione delle specifiche responsabilità sono adottati dal Responsabile del Settore Polizia Locale, tenendo presente che l'indennità è diretta a compensare particolari responsabilità connesse a speciali funzioni che il lavoratore svolge in relazione al profilo professionale di appartenenza. Le schede di pesatura sono stabilite dal Segretario Comunale e/o dal Nucleo di Valutazione, di concerto con il Responsabile del Settore Polizia Locale. Per avere

accesso alle indennità, il risultato minimo della pesatura non deve essere inferiore a 10 punti complessivi.

6. Ai fini del calcolo dell'indennità si utilizzano i seguenti criteri:

- A) risorse economiche a disposizione
- B) somma dei punteggi delle specifiche responsabilità con valore complessivo pari o superiore a 10 punti.
- C) punti attribuiti alla singola specifica responsabilità con valore pari o superiore a 10

7. Il valore della singola indennità è definito con la seguente formula:

$$A/B * C$$

8. L'indennità di cui al presente articolo è cumulabile con l'indennità di turno, con quella di cui all'art. 37 c. 1 lett. b) del CCNL 6.7.1995 e con ogni altro compenso non espressamente incompatibile. Non è cumulabile con l'indennità di specifiche responsabilità di cui all'art. 38.

9. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.

10. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.

11. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità obbligatoria, ai sensi del D.lgs 151/2001.

12. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.

13. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata mensilmente, successivamente alla definizione dell'importo annuale destinato a questo istituto contrattuale.

14. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 43 e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.



27

TITOLO VII  
RESPONSABILITA' DISCIPLINARE

Art. 35  
Determinazione concordata della sanzione

1. L'Ufficio Procedimenti Disciplinari ed il dipendente, in via conciliativa, possono procedere alla determinazione concordata della sanzione disciplinare da applicare fuori dei casi per i quali la legge ed il contratto collettivo prevedono la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso, così come previsto dall'art.63 del CCNL 21.5.2018.



Handwritten signatures in blue ink, including a large stylized signature on the left, a signature with a large loop in the middle, and several other signatures on the right, some with initials like 'TS' and 'HP'.

TITOLO VIII  
TRATTAMENTO ECONOMICO

**Art. 36**

**Fondo risorse decentrate: componenti di costituzione ed utilizzo**

1. Costituiscono il "Fondo Risorse Decentrate", ricorrendone le condizioni ivi previste, tutte le componenti di cui all'art. 67 del CCNL 21/05/2018.
2. L'Ente rende annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo: quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.1.2004; incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art.31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.9.2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5.10.2001; indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995. Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell'anno precedente o che abbia acquisito la categoria superiore ai sensi dell'art. 22 del D. Lgs. n. 75/2017. Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2 del CCNL 21.5.2018, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.
3. Le parti concordano sull'utilizzo delle risorse come quantificate nel presente CCDI, destinate ai seguenti utilizzi:
  - a) premi correlati alla performance organizzativa;
  - b) premi correlati alla performance individuale (per almeno il 30% della parte variabile);
  - c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis del CCNL 21.5.2018;
  - d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000;
  - e) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies del CCNL 21.5.2018;
  - f) indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies ed indennità di servizio esterno di cui all'art.56-quater del CCNL 21.5.2018;
  - g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.5.2018;
  - h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 21.5.2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000;
  - i) compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70-quater del CCNL 21.5.2018, riconosciuti a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. g) del CCNL 21.5.2018, ed, eventualmente, per la parte non coperta da tali risorse, con risorse generali di parte stabile;

- j) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.

**Art. 37**  
**Indennità condizioni di lavoro**

1. Gli enti corrispondono un'unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
  - A. disagiate;
  - B. esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
  - C. implicanti il maneggio di valori.
  
2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1. I valori minimi e massimi giornalieri sono rispettivamente pari a: Euro 1,00 – Euro 1,50, a carico del fondo per le risorse decentrate.
  
3. Ad ogni dipendente che svolge attività riconducibili alle fattispecie di cui al comma 1 è dato un "peso" a seconda della gravosità dell'attività svolta per ciascuna delle fattispecie.
  - A. Pesatura del disagio, in base alla descrizione dell'attività svolta, effettuata dal Responsabile di Settore e validata dal Segretario Comunale:**
    - 1) Nessuna condizione di disagio (peso causale 0)
    - 2) Improgrammabilità dell'orario di servizio, riconducibile a prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla collettività anche in orari notturni (peso causale 2)
    - 3) Elevato grado di disagio correlato alla prestazione di servizi di controllo e presidio del patrimonio mobiliare e immobiliare resi anche in orario notturno nonché le particolari condizioni di stress, connesse alla natura e alla delicatezza delle attività di custodia e vigilanza del patrimonio trattato, di indiscusso valore storico e artistico. (peso causale 4)
  
  - B. Pesatura del rischio in base all'indice di rischio individuato dal Responsabile di Settore e validato dal Segretario Comunale:**
    - 1) indice di rischio basso (peso causale 0)
    - 2) indice di rischio medio (peso causale 4)
    - 3) indice di rischio alto (peso causale 5)
    - 4) indice di rischio molto alto (peso causale 6)
  
  - C. Per le attività implicanti il maneggio di valori si dovrà far riferimento al valore medio mensile delle risorse maneggiate secondo la seguente gradazione:**
    - c1) fino a 100,00 euro (peso causale 0)
    - c2) da 101,00 euro a 600,00 euro (peso causale 2)
    - c3) da 601,00 euro a 1500,00 euro (peso causale 4)
    - c4) oltre i 1501,00 euro (peso causale 6)



Disagio	Disagio tipo a1)	Disagio tipo a2)	Disagio tipo a3)			
	0	2	4			
Rischio	Rischio basso	Rischio medio	Rischio alto	Rischio molto alto		
Pesatura rischio	0	4	5	6		
Maneggio Valori	Soglia c1)	Soglia c2)	Soglia c3)	Soglia c4)		
	0	2	4	5		

4. Per il calcolo dell'indennità si applicano i seguenti criteri:
- Vanno sommati i valori dei pesi delle 3 causali
  - La somma dei pesi determina il valore dell'indennità secondo la tabella che segue:

Peso delle 3 causali	Valore indennità
1-3	€ 1,00
4-6	€ 1,30
>6	€ 1,50

5. Tale indennità è incompatibile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques del CCNL 21.5.2008.
6. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 CCNL 21.5.2018.
7. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 43 e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

#### Art. 38

#### Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

- L'indennità disciplinata dall'art. 70-quinques, comma 1, del CCNL 21.5.2018, è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle categorie B, C e D. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018. L'attribuzione delle specifiche responsabilità deve risultare da apposito provvedimento adottato dal responsabile del Settore. Salvo diversa previsione indicata nel provvedimento, gli incarichi hanno durata pari all'incarico di Posizione Organizzativa del conferente Responsabile di Settore. Gli stessi possono venire revocati in qualunque momento, e decadono in caso di trasferimento interno del dipendente o riorganizzazione del servizio di assegnazione.
- Fino all'entrata in vigore del presente CCDI, rimangono validi gli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 17 c. 2 lett. f) del CCNL 01/04/1999.

3. L'importo complessivo da destinare alla valorizzazione dei compiti per specifiche responsabilità dovrà essere definito in sede di contrattazione annualmente con la RSU e le OO.SS. firmatarie del CCNL vigente.

4. Per l'attribuzione delle risorse economiche sono utilizzati i seguenti criteri:

a)	Svolgimento di funzioni di coordinamento e raccordo del Settore o Servizio in assenza od in supporto del Responsabile di Settore (Responsabilità gestionale/autonomia operativa)	max	40 punti
b)	Responsabilità di molteplicità di procedimenti, specie se multidisciplinari (complessità)	max	20 punti
		Punteggio	max 60 punti

5. In via esemplificativa i criteri sono meglio esplicitati come segue:

- a) Il grado di autonomia operativa è valutato in relazione ai procedimenti assegnati: l'autonomia è massima se il dipendente è incaricato di svolgere un intero procedimento amministrativo fino all'assunzione del provvedimento finale e via via decrescente se il dipendente si occupa solo di una parte del procedimento.
- b) La complessità dell'attività dipende dal numero di procedimenti assegnati, dalla complessità dei singoli procedimenti, dall'eventuale attribuzione di responsabilità di singoli progetti.
- c) La Responsabilità gestionale dipende dalla quantità di risorse umane, strumentali e finanziarie coordinate.

6. I provvedimenti di attribuzione delle specifiche responsabilità sono adottati dai responsabili di settore, tenendo presente che l'indennità è diretta a compensare particolari responsabilità connesse a speciali funzioni che il lavoratore svolge in relazione al profilo professionale di appartenenza. Le schede di pesatura sono stabilite dal Segretario Comunale di concerto con i responsabili di settore. Per avere accesso alle indennità, il risultato minimo della pesatura non deve essere inferiore a 10 punti complessivi.

7. Ai fini del calcolo dell'indennità si utilizzano i seguenti criteri:

- a) somma a disposizione
- b) somma dei punteggi delle specifiche responsabilità con valore complessivo pari o superiore a 10 punti.
- c) punti attribuiti alla singola specifica responsabilità con valore pari o superiore a 10

7. Il valore della singola indennità è definito con la seguente formula:

$$A/B * C$$

8. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.

9. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/2008. In caso di





assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.

10. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione obbligatoria per maternità, ai sensi del D.lgs 151/2001.
11. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro, ovvero in caso di riduzioni dell'orario di lavoro prestato presso il Comune di Besnate in conseguenza della stipula di comandi o convenzioni ex ar. 14 del CCNL 2004.
12. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.
13. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata contestualmente alla liquidazione dei compensi dovuti a titolo di produttività individuale e/o organizzativa.
14. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 43 e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, con esclusione di quelli derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

#### Art. 39

#### Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità art. 70 quinquies comma 2

1. L'indennità è assegnata ai dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità, nonché i compiti e le funzioni, così come individuati dall'art. 70 quinquies, comma 2, del CCNL del 21.5.2018. L'importo è fissato in € 1.650,00 annuali.
2. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018.
3. Le responsabilità, i compiti e le funzioni di cui al comma precedente sono quelli indicati nella seguente tabella con l'indicazione della relativa indennità:

Descrizione delle specifiche responsabilità, compiti e funzioni	Indennità
a) Ufficiale di stato civile e anagrafe	€ 350,00
b) Ufficiale elettorale	€ 350,00
c) Responsabile di tributi	€ 350,00
d) Addetto all'Ufficio Relazioni col Pubblico	€ 300,00
f) Responsabile di archivi informatici	€ 300,00

4. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.
5. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro, ovvero in caso di riduzioni dell'orario di lavoro prestato presso il Comune di Besnate in conseguenza della stipula di comandi o convenzioni ex ar. 14 del CCNL 2004.
6. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.
7. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione obbligatoria per maternità, a i sensi del D.Lgs 151/2001.
8. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.
9. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata contestualmente alla liquidazione dei compensi dovuti a titolo di produttività individuale e/o organizzativa.
10. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 43 e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, con esclusione di quelli derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

#### **Art. 40**

#### **Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale**

1. L'Ente, sulla base di specifico accordo tra le parti, corrisponde compensi aggiuntivi al personale per remunerare prestazioni connesse:
  - all'attuazione all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 (appalti);
  - all'attività di rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT;
  - all'attuazione dell'art. 32, comma 40, della legge 326/03 (attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria);
  - all'attività di subentro dell'ANPR;
  - all'attuazione del comma 1091, articolo 1, della L. 30 dicembre 2018, n. 145 (sostegno alle attività di gestione delle entrate comunali);

2. Per la disciplina dei criteri di erogazione dei relativi compensi si rinvia agli eventuali regolamenti di riferimento.
3. Le risorse di cui al presente articolo non erogate perché non dovute, in deroga al disposto all'art. 68, comma 2, lett. g) del CCNL del 21.5.2018, sono considerate economie di bilancio.
4. Il personale interessato dalle incentivazioni di cui al presente articolo concorre in misura parziale all'erogazione del premio di cui all'articolo 45 del presente CCDI, così come regolamentato dal sistema di valutazione allegato.

Incentivo disposizioni di legge art. 67, comma 3 lett. c), del CCNL 21.5.2018	Riduzione quota compenso performance
fino ad € 10.000,00	Nessuna riduzione
oltre € 10.000,00	riduzione del 20%

#### Art. 41

#### Risorse destinate ai messi notificatori in applicazione dell'art. 54 del CCNL del 14.9.2000

1. In applicazione dell'art.67, comma 3 lett. f) del CCNL 21.5.2018, ai messi notificatori deve essere destinata una quota pari al 10% del rimborso delle spese di notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria incamerato dall'Ente.
2. L'erogazione degli incentivi ai messi notificatori è disposta annualmente in misura proporzionale agli atti notificati, su segnalazione e quantificazione del Responsabile di servizio.

#### Art. 42

#### Obiettivi di innovazione e/o mantenimento in applicazione dell'art. 67 c. 5 lett. b)

1. Il finanziamento delle risorse destinate all'incremento delle risorse variabili del fondo ex art. 67 comma 5 lett. b) CCNL 21.5.2018 in applicazione dell'articolo 7, comma 3, lett. a), del CCNL 21.5.2018, è destinato al trattamento accessorio del personale correlato al raggiungimento di obiettivi di innovazione e/o di mantenimento esplicitamente individuati nel piano della performance.
2. Tali obiettivi rientrano nella valutazione sia della performance individuale che organizzativa.
3. Le risorse di cui al presente articolo verranno corrisposte a consuntivo, previa verifica del responsabile del settore della prestazione effettuata e dei risultati ottenuti da svolgersi con la metodologia di valutazione all'uopo approvata.

## Art. 43

### Premi correlati alla performance

- a) Le risorse destinate ai premi correlati alla performance rappresentano ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli del fondo per il salario accessorio.
- b) L'erogazione della quota di produttività residua (individuale e collettiva) dovrà avvenire mediante compilazione da parte del responsabile di settore delle schede di valutazione secondo quanto previsto dal vigente sistema di valutazione della performance. Tali schede di valutazione individuale devono essere redatte in contraddittorio con il dipendente il quale potrà chiedere un ulteriore colloquio di revisione dell'originaria valutazione con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale aziendale entro 15 giorni dalla consegna della citata scheda di valutazione.
- c) La valutazione del raggiungimento degli obiettivi è effettuata dal responsabile del settore.
- d) L'effettiva erogazione delle risorse per i premi correlati alla performance avverrà a consuntivo entro il mese di Giugno dell'anno successivo in applicazione dei seguenti criteri e della relativa procedura applicativa.

#### PERFORMANCE ORGANIZZATIVA:

- a) Perché sia possibile la valutazione della performance organizzativa occorre, che ad ogni dipendente sia assegnato almeno un obiettivo realizzabile, misurabile e corrispondente alle mansioni svolte. Il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi è verificato dall'OIV o dal Nucleo di Valutazione.
- b) Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse riferite alla performance organizzativa sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati.

#### PERFORMANCE INDIVIDUALE:

- a) Almeno il 30% delle risorse variabili del fondo per il salario accessorio è destinato alla performance individuale.
- b) E' inoltre assegnata una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite del premio attribuito al personale valutato positivamente, che riduce la percentuale assegnata alla performance individuale.
- c) Il numero di dipendenti a cui è attribuita la maggiorazione di cui al comma precedente è pari al 10% dei dipendenti di ruolo al 31/12 dell'anno di riferimento, arrotondato all'unità superiore.

#### Esempio di calcolo

- Per la performance individuale sono a disposizione 1.500 euro di risorse variabili
- Si divide la quota complessiva per il numero di dipendenti (esempio: totale di n.10 persone) a cui è stato attribuito un obiettivo di performance individuale e che hanno conseguito una valutazione positiva, e si individua il valore medio del premio: 150 €
- Nel contratto economico decentrato annuale è stabilito che le eccellenze sono il 10% del personale: 1 persona
- Calcolo finale: 1500 meno 45,00 diviso 10 = 145,50 + premio di 45,00 = 190,50 per l'eccellenza n.1

**Art. 44**  
**Piani di razionalizzazione**

1. Le parti riconoscono la possibile validità dei piani di razionalizzazione in applicazione di quanto contenuto nell'art. 16 commi 4,5 e 6 del D.L. n.98/2011, convertito, con modificazioni nella Legge n. 111 del 15.07.2011. Le parti concordano che le eventuali economie aggiuntive derivanti dai suddetti piani triennali potranno essere utilizzate per incrementare la contrattazione integrativa nell'importo massimo del 50%.

**Art. 45**  
**Integrazione della disciplina della trasferta**

1. Il tempo di viaggio viene considerato attività lavorativa anche per le categorie di lavoratori per i quali in relazione alle modalità di espletamento delle loro prestazioni lavorative è necessario il ricorso all'istituto della trasferta di durata non superiore alle dodici ore.

**Art. 46**  
**Personale in distacco sindacale**

1. Ai fini dell'applicazione della disciplina contenuta nell'art. 39 del CCNL del 22.1.2004, il personale in distacco sindacale ai sensi dell'art. 5 del CCNQ del 7.8.1998 e successive integrazioni, oltre a percepire l'indennità per specifiche responsabilità eventualmente in godimento al momento del distacco, è considerato sia ai fini della progressione orizzontale che per la ripartizione delle risorse destinate alla produttività.
2. Per dare concreta attuazione alla presente disposizione la valutazione della performance del dipendente in distacco sindacale corrisponde a quella media della categoria (o del percorso corrispondente all'inquadramento giuridico in essere) di appartenenza sia per la progressione orizzontale che per l'erogazione delle risorse relative alla produttività.
3. Ai fini della progressione orizzontale la valutazione della prestazione individuale ai sensi del precedente art. 16 è quella media della categoria e/o posizione di accesso degli ultimi tre anni se il dipendente, nel periodo in parola, è risultato in via continuativa in distacco sindacale, altrimenti vengono prese in considerazione, per i periodi di servizio effettivamente prestati, le relative valutazioni individuali.
4. I costi relativi alle retribuzioni accessorie del personale in distacco sindacale non gravano sul fondo delle risorse decentrate ma vengono computate dai singoli enti ai fini del loro rimborso secondo la disciplina contenuta negli articoli 14 e 15 del CCNQ del 7.8.1998 e dell'art. 1-bis del D.L. 559/96, convertito nella legge 5/97.

**Art. 47**

**Retribuzione di risultato degli incaricati di Posizione Organizzativa**

1. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del CCNL, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Posizione organizzative (da ora solo P.O.):

a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O. previste nell'ente, viene destinata una quota **pari al 15 %** per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;

b) per ciascun dipendente, nell'ambito della quota complessiva di cui alla precedente lettera a), verrà determinato un budget individuale di risultato, con la seguente formula:

$$\text{Budget individuale} = \text{BTot} \times \text{VA/VTot}$$

*BTot = Importo complessivo destinato al risultato*

*VA = Valutazione dell'area di PO (in caso di tempo parziale, rapportata alle ore svolte)*

*VTot = Somma delle valutazioni di tutte le aree di PO (in caso di tempo parziale, rapportata alle ore svolte)*

c) rispetto al predetto budget individuale di produttività, si procederà alla determinazione della quota di retribuzione spettante applicando la metodologia di valutazione attualmente in essere secondo la seguente formula:

$$\text{Retribuzione spettante} = \text{BI} \times \text{VI}/100$$

*BI = Budget individuale di risultato*

*VI = Valutazione individuale (in centesimi)*

2. Gli eventuali risparmi vengono liquidati in ragione proporzionale, tra i titolari di P.O. in base alle valutazioni individuali, con esclusione per le P.O. che hanno conseguito una valutazione inferiore a 70 punti.

3. Per gli incarichi ad interim, previsti dall'art. 15, comma 6, del CCNL, alla P.O. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico ad interim;

4. Le percentuali di cui sopra si applicano anche agli incarichi di P.O. disciplinati dall'art. 13, comma 2, del CCNL.

5. Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi ex art. 18, comma 1, lett. h) del CCNL e la retribuzione di risultato delle P.O., le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo CCNL, prendono atto che, alla data della sottoscrizione del presente contratto, gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, risultano essere i seguenti:

a) gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016;

b) i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della legge 114/2014;

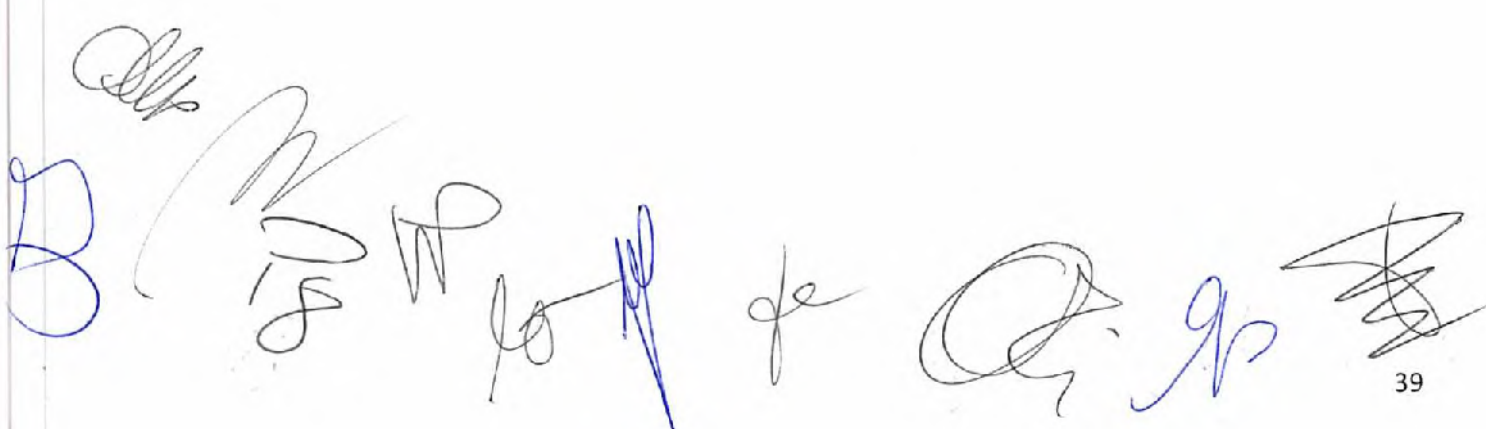
c) i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003 e dell'art.6 del CCNL del 9 maggio 2006;

d) i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662/1996 e dall'art.59, comma 1, lett. p) del di gs. 446/1997;

e) i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. 437/1996, spese del giudizio;

f) i compensi di cui al comma 1091, dell'articolo 1, della Legge di bilancio 2019 (Legge 30 dicembre 2018, n. 145) per attività di accertamento tributi.

6. I relativi incentivi, secondo i criteri e le modalità stabilite in sede regolamentare, vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato, nell'importo pari al 100% di quanto spettante.

A series of approximately ten handwritten signatures in blue ink, arranged horizontally across the bottom of the page. The signatures are highly stylized and cursive, typical of official documents.

TITOLO IX  
BENESSERE DEL PERSONALE

Art. 48  
Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
4. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
6. Su richiesta delle parti di cui all'articolo 5 le medesime, alla presenza degli RLS, almeno due volte l'anno, si incontrano per concordare le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro.
7. Negli incontri di cui al precedente comma l'Ente darà informazione di tutte le iniziative formative programmate in rispetto della normativa vigente e verranno concordate tutte le ulteriori iniziative necessarie per rafforzare la prevenzione nei singoli settori dell'Amministrazione.
8. Almeno una volta l'anno, l'Ente trasmetterà ai soggetti di cui all'articolo 6 comma 2, su loro richiesta, tutte le informazioni relative a:
  - infortuni sul lavoro;
  - malattie professionali;
9. L'ente, d'intesa con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione ed il rappresentante per la sicurezza dei lavoratori, provvede all'adozione di idonee iniziative volte ad assicurare la costante e scrupolosa applicazione della disciplina comunitaria e di tutte le norme vigenti in



40



materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti tenendo conto in particolare delle misure finalizzate a garantire:

- il miglioramento delle condizioni di lavoro , da perseguire mediante la predisposizione di ambienti lavorativi salubri, dignitosi e funzionali.
  - la fornitura al personale interessato dei dispositivi di protezione individuale e di specifici indumenti da lavoro,
  - la prevenzione delle malattie professionali.
10. Per mezzo del medico competente di cui al D.Lg.vo n. 81/2008 l'ente assicura a tutto il personale, con oneri a proprio carico, periodiche visite mediche per finalità di medicina sociale e preventiva.
11. L'ente assume inoltre ogni utile iniziativa tesa a facilitare le attività di eventuali dipendenti disabili anche mediante la rigorosa osservanza delle disposizioni sull'abbattimento delle barriere architettoniche.
12. Per il conseguimento delle finalità di cui al presente articolo l'ente stanziava annualmente apposite risorse di bilancio.

#### Art. 49

#### Previdenza complementare

1. Al fine di una consapevole ed informata adesione dei dipendenti alla previdenza complementare negoziale, l'Ente fornisce adeguate informazioni al proprio personale, anche mediante iniziative formative, in merito al Fondo negoziale di previdenza complementare Perseo-Sirio, ove possibile con il supporto professionale della struttura del predetto Fondo.



**TITOLO X**  
**DISPOSIZIONI FINALI**

**Art. 50**  
**Servizi minimi essenziali in caso di sciopero**

1. Ai sensi dell'art. 1 della premessa al CCNL del 06.07.1995 e ai sensi del CCNL del 19.9.2002, in caso di sciopero, per i servizi non esternalizzati, si individuano i seguenti servizi pubblici essenziali ed i contingenti minimi di personale, ritenuti indispensabili:

Settore/ufficio	Attività essenziali	Contingente minimo
Stato civile	Dichiarazioni di nascita e morte	n. 1 cat. B o C
Polizia locale	Pattuglia di pronto intervento	n. 2 cat. C o D

2. Deve essere garantita la rotazione del personale dipendente coinvolto nella precettazione.
3. Per tutto quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme contrattuali ed alla legge n. 146/1990 vigenti.

**Art. 51**  
**Gestione delle eccedenze di personale**

1. La gestione di eventuali eccedenze di personale in servizio a tempo indeterminato presso l'Ente è operata con l'osservanza delle procedure e nel rispetto dei tempi previsti dall'art. 33 del D.Lgs. 165/2001. Nel caso di collocamento in disponibilità, trova applicazione la disciplina recata dall'art. 34 del decreto stesso.
2. Al fine di prevenire e scongiurare le situazioni di eccedenza, si conviene di porre particolare cura nella programmazione del fabbisogno di personale valutando attentamente, specie nei casi di attivazione di nuovi servizi ed applicazione del turn-over, la possibilità di ricorrere a soluzioni interne, sia mediante la valorizzazione di potenziali professionalità già presenti, sia attraverso mirate iniziative di qualificazione e riqualificazione professionale.
3. Prima della eventuale dichiarazione di eccedenza di personale andranno verificate tutte le esigenze organizzative dell'Ente e le procedure atte ad un diverso impiego del personale all'interno dell'Ente.
4. L'eventuale dichiarazione di eccedenza di personale comporta l'impossibilità, da parte dell'Ente, di assunzioni di personale di pari categoria, anche a tempo determinato, e l'impossibilità di conferire a terzi i servizi dove sono state rilevate le eccedenze.
5. E' necessario inoltre richiedere il coinvolgimento delle organizzazioni sindacali.



42

**Art. 52**

**Altre materie demandate alla contrattazione decentrata**

1. L'Amministrazione si obbliga a fornire preventivamente alle OO.SS. e alla R.S.U., tutte le informazioni inerenti eventuali propositi di esternalizzazione di servizi, anche attraverso l'attivazione di appalti o convenzioni, o di trasferimenti di attività ad altri enti, aziende pubbliche o private anche sulla base di quanto previsto dall'art. 47 della legge 29.12.1990 n. 428.
2. Qualora per effetto di disposizioni legislative che prevedano il conferimento ad altri soggetti di funzioni e competenze precedentemente svolte dal Comune, sia necessario procedere al trasferimento del personale al nuovo ente titolare delle funzioni trasferite, l'Amministrazione si impegna parimenti ad applicare le norme e le procedure di garanzia previste dalla vigente normativa.

**Art. 53**



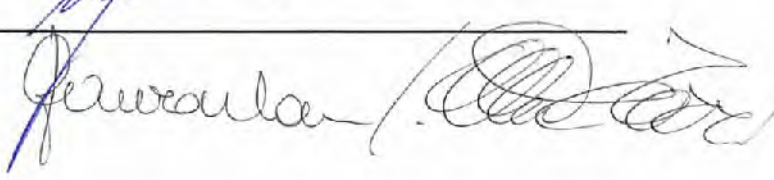
**Disposizione finale**

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.

BESNATE

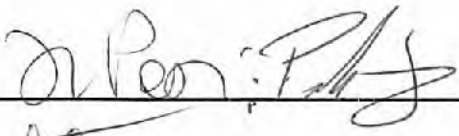

li 1/10/2019

**LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:**

**LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:**

Per la R.S.U.

I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:

Cisl ~~Fede/Agli~~ ~~All'Inde~~ ~~Promo~~  
FP CGIL VA ~~Auto~~  
~~Auto~~